

İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI İLE BİREYSEL PERFORMANS ETKİLEŞİMİNDE MESLEKİ BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA *

MEDIATING ROLE OF OCCUPATIONAL COMMITMENT IN THE INTERACTIONS OF WORK-FAMILY & FAMILY-WORK CONFLICT WITH INDIVIDUAL PERFORMANCE: A RESEARCH ON NURSES

Hakkı AKTAŞ⁽¹⁾, Güney ÇETİN GÜRKAN⁽²⁾

⁽¹⁾ İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü,

⁽²⁾ Trakya Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

⁽¹⁾ hakkı.aktas@istanbul.edu.tr; ⁽²⁾ cguney@trakya.edu.tr

ÖZET: İş-aile (İAÇ) ve aile-iş çatışmaları (AİÇ) bireysel performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu araştırmada bireysel performans ile İAÇ ve AİÇ arasındaki etkileşimde meslekî bağlılığın aracı rolünün açıklanması hedeflenmiştir. Araştırma kamu ve özel sağlık sektöründeki 464 hemşire üzerinde, internet kanalıyla, topla-bırak yöntemiyle, kolayda örneklem alınarak gerçekleştirilmiştir. Hemşirelerin İAÇ ve AİÇ algıları, meslekî bağlılık ve bireysel performans arasında anlamlı ilişkiler ile demografik değişkenler bağlamında da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. AİÇ ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın kısmî aracılık etkisi mevcutken, İAÇ ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın aracılık etkisi olmadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile ve Aile-İş Çatışması; Meslekî Bağlılık; Bireysel Performans

ABSTRACT: The conflicts between work-family (WFC) and family-work (FWC) negatively affect individual performance. This research was intended to explain the mediating role of occupational commitment in the interaction between individual performance and perceptions of WFC with FWC. The research was conducted via internet and used drop and collect method on an easy sample group composed of 464 nurses in public and private health sectors. The study shows that there are significant relationships between WFC and FWC, occupational commitment and individual performance and also significant differences in the context of demographic variables. It is determined the significant partial mediating effect of occupational commitment in the interaction of FWC and individual performance whereas the mediating effect of occupational commitment between WFC and individual performance is nonsignificant.

Key Words: Work-Family Conflict; Family-Work Conflict; Occupational Commitment; Individual Performance

JEL Classifications: M54; I12

1. Giriş

Örgütlerin yoğun rekabet koşullarında yaşamlarını sürdürebilmeleri adına işgörenler uzun süren çalışma saatlerine maruz kalmakta, kariyer beklentileri, yoğun çalışma temposu vb. gibi nedenlerle bireysel ve sosyal açıdan birtakım baskılarla karşı

* Bu makale, 08-10 Mayıs 2014 tarihlerinde 13. Ulusal İşletmecilik Kongresi'nde sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve geliştirilmiş sürümüdür.

karşıya kalmaktadırlar. Tüm iş görenler için bu durum önemli bir problem olmakla birlikte kadın iş görenler için çeşitli nedenlerle yaşanması daha olası gözükmektedir.

Kadınların iş yaşamında üstlendikleri roller son yıllarda büyük oranlarda artmış ve çalışma hayatının her alanında daha aktif hale gelmişlerdir (Soysal, 2010: 83). Berber ve Esmer'in (2008: 2) araştırmasına göre, Türkiye'de artma eğiliminde olan kadın istihdamı 2002 yılından itibaren azalmış olsa da sektörel bağlamda kadınların tarım sektöründe istihdam edilme oranının son yıllarda düştüğü vurgulanmıştır. Öte yandan, hizmetler sektöründe önemli artışların meydana geldiği ve bu durumda kadınların ücretsiz işçi olmaktan çıktığı, yevmiyeli olarak çalışma durumuna geçtiği ifade edilmektedir. Bu durumun ekonomik olarak önemli düzeyde olumlu birçok katkısı olmasına rağmen sürecin olumsuz sonuçlarından birisi de bireylerin işi ve ailesi arasında kalması durumunda yaşadığı bir çatışma türü olan iş-aile ve aile-iş çatışmasıdır.

Bir işgören olarak kadınların, erkeklere kıyasla toplumsal rol farklılığından dolayı ailedeki rol ve sorumluluklarının da getirdiği ilave taleplerden kaynaklanan baskıya daha fazla maruz kalmaları performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2015: 150). Bu kapsamda; bireylerin, iş-aile ve aile-iş çatışmalarına ilişkin tutumları ile algılanan bireysel performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeye dönük bir araştırma yapılmıştır. İş-aile ve aile-iş çatışmasının kaçınılmaz olarak ortaya çıkacağı düşünüldüğünde, çatışmanın yönetilerek bireysel performansın olumsuz etkilenmemesi açısından bireylerin meslekî bağlılıklarının bu ilişkideki etkisinin belirlenmesinin örgütsel davranış alanyazınına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş Aile Çatışması ve Aile İş Çatışması

İş ve aileye ait sorumlulukların ve çift taraflı taleplerin dengelenmesindeki güçlük, çalışanlar açısından büyük bir problemi ortaya çıkarmıştır. Örgütsel davranış alanındaki yazında bu problem, iş aile çatışması (İAÇ) olarak adlandırılmış ve önemli inceleme konularından biri haline gelmiştir. İAÇ, iş ve aile alanlarından kaynaklanan durumlarda karşılıklı olarak uyumsuz rollerde kişinin yaşadığı bir çatışma türüdür. Kişinin zaman, enerji ve bağlılık gerektiren birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda kalması, bu tür çatışmaları ortaya çıkaran önemli nedenlerdendir (Greenhaus ve Beutel, 1985: 77). İAÇ temelde çift yönlüdür, yani hem aile hem iş kaynaklıdır (Netemeyer vd., 1996: 401; Cheung ve Wong, 2013: 332); ayrıca zaman, davranış ve gerginlik temelli de olabilir (Greenhaus ve Beutel, 1985; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009). Zaman temelli çatışma, bir rol için ayrılan zaman diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi engellendiğinde gerçekleşmektedir. Gerginlik temelli çatışma, bir rolde yaşanan yorgunluk, depresyon, sinirlilik gibi semptomların diğer role etkin bir şekilde adapte olmayı etkilemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Parasuraman ve Simmers, 2001: 556). Davranış temelli çatışma ise, bir rolde gösterilen davranışın diğer rolde beklenen davranış ile uyumsuzluğu durumunda görülmektedir (Greenhaus ve Beutel, 1985: 81).

Örgütün performansını etkileyebilecek bu çatışma türünü inceleyen bazı araştırmalarda hem iş aile çatışması (İAÇ) hem de aile iş çatışması (AİÇ) kavramlarının yer aldığı görülmektedir (Netemeyer vd., 1996; Boyar vd., 2005; Karatepe ve Kılıç, 2007; Turunç ve Çelik, 2010; Casper vd., 2011). İAÇ işe dair

aktivitelerin aile sorumluluklarının yerine getirilmesini engellediğinde, AİÇ ise ailenin iş sorumluluklarının yerine getirilmesini engellediğinde ortaya çıkar (Netemeyer, 1996: 401). Bu iki çatışma birbiriyle ilişkili fakat birbirinden farklı yapıdadır. Ayrıca, farklı çıktılara neden olabilmektedirler (Casper vd., 2011: 642).

Örgütlerde yöneticileri zor durumda bırakan davranışlardan, işyerinden erken ayrılma (Boyar vd., 2005: 922), işten ayrılma niyeti (Taslak, 2007: 72; Qiu, 2010: 3), devamsızlık (Taslak, 2007: 72) ile İAÇ arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Örgütlerde çalışanın memnuniyet ve performansını yükseltecek değişkenlerden, iş tatmini (Hsu, 2011) ile İAÇ arasında ise negatif ilişki tespit edilmiştir. Her ikisi göz önüne alındığında ise, bazı araştırma sonuçlarında yaşam tatmini ve iş tatmini (Yüksel, 2005: 309; Grandey vd., 2005: 314; Taslak, 2007: 70; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 90; Rashid vd., 2012: 9) ve duygusal bağlılık (Cheung ve Wong, 2013: 338) ile hem İAÇ hem de AİÇ arasında negatif ilişkiler görülmektedir. Yalnızca AİÇ ile ilgili dikkat çekici sonuçlar ele alındığında ise, işten ayrılma niyeti (Turunç ve Çelik, 2010: 221) ve verimsizlik (Taslak, 2007: 72) ile pozitif, yaşam memnuniyeti (Taslak 2007: 70) ile negatif ilişkiler dikkat çekmektedir.

Aile ve iş arasında yaşanan çatışmaların performans üzerindeki etkileri de yazındaki ilgi çeken araştırma konularından biridir. Li vd.'nin (2013: 1647) araştırma sonuçları, AİÇ'nin görev performansı ile negatif yönlü ilişkisini ortaya koymuş fakat İAÇ'nin görev performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermiştir. Benzer biçimde Çelik ve Turunç (2010: 234) ve Nohe vd. (2014: 346) tarafından yürütülmüş araştırmalar da AİÇ'nin performans üzerindeki negatif etkisini ortaya koymuştur. Tüm bu araştırmaların sonuçları İAÇ ve AİÇ'yi yüksek düzeyde hisseden çalışanların, şirketlere zarar verebilecek davranışları gösterme olasılığının yükseldiğini ve işletmeye fayda sağlayacak tatmin düzeylerinin de düşeceğini ortaya koymaktadır.

2.2. Bireysel Performans

Yönetimin en temel amacı "etkinlik ve verimliliğin" artırılması, kısaca örgütte performansın yükseltilmesi olarak ifade edilebilir. Performansın değerlendirilmesinde bireysel düzeyde incelemeler ile sıklıkla karşılaşmaktadır. Bireysel düzeyde performans, kişinin bilgi, yetenek ve becerilerini kişisel çaba ve davranışlarıyla birleştirerek istenen kalite ve miktarda kişisel sonuç elde etmesidir (Shields, 2007: 21). Elde edilen kişisel sonuçların neticesinde bireysel performans, çalışanın örgüte bağlılığı (Rahman vd., 2011a: 152), çalışma ortamında hissedilen iklim (Suliman ve Al Harethi, 2013: 416), çalışana verilen ödüller (Rahman vd., 2011b: 101) ve çalışanın iş ortamında hissettiği özerklik (Parker, 2007: 423; Anderson, 1984: 14) tarafından etkilenebilmektedir. Ayrıca bireysel performansın psikolojik güçlendirme, tatmin (Yao vd., 2013: 535) ve örgütsel sessizlik (Aktaş ve Şimşek, 2013: 633) ile de pozitif ilişkileri olduğu araştırma sonuçlarından görülmektedir.

Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin yüksek performans gösterdiklerine ilişkin literatürde pek çok çalışma mevcut olmasına karşın (Mathieu ve Zajac, 1990; Kitapçı, 2006; Aslan, 2008) konunun meslekî bağlılık özelinde çok fazla incelenmediği görülmektedir (Turner ve Chelladurai, 2005: 196). Chang ve Chen, (2011: 895) bireysel performansın duygusal bağlılık ile ilişkisini ortaya koymuştur. Bağlılığın beklenen en önemli sonuçlarından birisi performanstır. Ancak, Meyer vd.'nin (2002) meta analiz çalışmalarında performans ile örgütsel bağlılık boyutları arasında zayıf düzeyde korelasyonlar tespit edilmiştir. Sporcular üzerindeki bir

araştırmada ise örgütsel bağlılık subjektif ve objektif performanstaki varyans değişiminin sadece % 5'ini açıklamıştır (Turner ve Chelladurai, 2005: 209). Bu bağlamda, meslekî bağlılığın İAÇ ve AİÇ ile bireysel performans ilişkisindeki rolünün sağlık sektörü çalışanları üzerinde belirlenmesine yönelik ulusal alanyazında bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Örgütsel performansın belirleyicileri olarak alanyazında pek çok ampirik araştırma mevcuttur. Finansal performans ve işgücü üretkenliğinin belirleyicilerinin araştırıldığı çalışmalar konuyu örgütsel düzeyde analiz etmişlerdir. Öte yandan, işletme performansının belirleyicilerinin tam olarak anlaşılabilmesi için işgören seviyesinde davranışsal analizlerin de yapılması gerekmektedir (Brown vd., 2011: 926).

2.3. Meslekî Bağlılık

Bireylerin mesleklerine ilişkin algıları, örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Bireyler açısından meslekî bağlılık, örgütsel bağlılığın üzerinde bir anlam ifade edebilir. Zira mesleğin icra edilmesi, mesleğin icra edildiği yer olan örgütten daha belirleyici görülebilir. Tak ve Çiftçiöğlü'nün da ifade ettiği gibi meslekî bağlılık, *“meslekî kimlikle özdeşleme, mesleğe katılım ve meslek üyeliği için gayret etme, mesleğe dair bağlılık geliştirilmesi”*dir (Aranya ve Ferris, 1984: 3; Lanchman ve Aranya, 1986: 228; Tak ve Çiftçiöğlü, 2008: 157). Blau (1985: 277) ise meslekî bağlılığı kariyer bağlılığı olarak görmekte, bireyin seçilmiş olan kariyer rolünde çalışma motivasyonunun gücü olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla, meslekî bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin mesleklerine ilişkin olumlu duygulara sahip olacağı ve meslekî bağlılığın bireylerin mesleklerine karşı geliştirmiş oldukları tutumlar üzerinde olumlu etkilerinin olduğu ifade edilmektedir (Çiftçiöğlü, 2011: 111).

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılık modelini temel alarak, meslekî bağlılığı da “duygusal, devamlılık ve normatif” bağlılık olarak boyutlarıyla ele almışlardır. Duygusal meslekî bağlılık, mesleğin olumlu bir duygu hali içerisinde, gönülden arzu duyularak yapılması ve meslekî değerlerin benimsenmesi, içselleştirilmesi ve mesleğin yaşam tarzı haline getirilmesi gibi davranışlara karşılık gelmektedir. Meslekî devamlılık bağlılığında ise bireyler mecburiyetten o mesleği icra etmektedirler, zira meslekten ayrılmanın maliyetini karşılayacak durumda olmadıkları gibi, çoğu zaman başka alternatifleri de mevcut değildir. Normatif meslekî bağlılık ise bireylerin bir şekilde mesleklerine karşılık minnet borcu olduğunu düşünerek mesleğinde kalma zorunluluğu hissetmesi durumudur (Meyer ve Allen, 1991; Blau, 2003: 469-471).

Literatürde örgütsel pek çok değişkenle meslekî bağlılık ilişkisi ortaya koyulmuştur. Bu kapsamda, bireylerin iş tatmini, örgütten ayrılma niyeti ilişkisi (Ceylan ve Bayram, 2006; Tak ve Çiftçiöğlü, 2008; Wang vd., 2012), örgütsel performans ile ilişkisi (Brown vd., 2011), işgücü devir hızı ile ilişkisi (Blau, 1989), kariyer safhaları bağlamında değişimi (Aryee vd., 1994; Aktaş, 2013), örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans ilişkisi (Bayrak, 2006; Sıgır ve Basım, 2006; Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007; Uygur, 2007; Poyraz ve Kama, 2008; Akar ve Yıldırım 2008; Karahan 2009), meslekî ve örgütsel bağlılık ile yaşam tatmini ilişkisi (Özdevcioğlu ve Aktaş, 2007) konuları bağlamında araştırmalar yürütülmüştür.

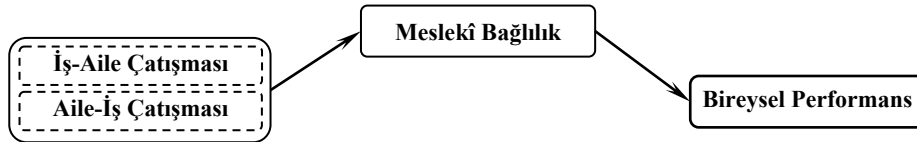
3. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Sağlık sektöründe önemli bir rol üstlenen hemşirelerin, yoğun çalışma temposu altında iş ve aile rolleri arasında sıkışıp kalmaları, iş yaşamlarında muhtemel bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın temel sorunsalı; bireylerin, iş-aile ve aile-iş çatışmalarına ilişkin tutumları ile algılanan bireysel performansları ilişkisinin ortaya koyulmasıdır. Öte yandan, bireylerin mesleklerine ilişkin bağlılık düzeyinin, yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmasının bireysel performanslarını ne düzeyde etkilediği belirlenmelidir. Dolayısıyla bu ilişki bağlamında bireylerin meslekî bağlılık tutumlarının aracılık etkisinin belirlenmesi ve demografik değişkenler bağlamında farklılıkların ortaya koyulması hedeflenmiştir. Belirlenen çerçevede aşağıda verilen araştırma soruları yanıtlanacaktır:

- 1) Hemşirelerin İAÇ, AİÇ algıları ile meslekî bağlılık tutumları ve bireysel performans algıları arasındaki etkileşimler hangi düzeydedir?
- 2) Hemşirelerin İAÇ algılarının bireysel performans üzerindeki etkisinde meslekî bağlılığın aracı rolü var mıdır?
- 3) Hemşirelerin AİÇ algılarının bireysel performans üzerindeki etkisinde meslekî bağlılığın aracı rolü var mıdır?
- 4) Hemşirelerin İAÇ, AİÇ algıları, meslekî bağlılık tutumları ve bireysel performans algıları hangi demografik değişkenler bağlamında farklılaşmaktadır?

3.1. Araştırma Yöntemi

Araştırmaya katılan hemşirelerin algılamış oldukları bireysel performans ile meslekî bağlılık ve İAÇ, AİÇ arasındaki etkileşim tanımlayıcı, ilişkisel ve karşılaştırmalı modellerle incelenmiştir. Tanımlayıcı türde tasarlanan araştırmada; örnekleme ait tanımlayıcı demografik bulgular (frekans dağılımları) rapor edilmiştir. İlişkisel model kapsamında; bireysel performans, meslekî bağlılık ile iş-aile ve aile-iş çatışması tutumları arasındaki etkileşimine ilişkin korelasyon (pearson korelasyonu, t testi ve ANOVA) tabloları demografik değişkenler bağlamında yorumlanmıştır. Karşılaştırmalı modelde; örgütsel değişkenler ve demografik verilerin bireysel performans, meslekî bağlılık, İAÇ, AİÇ ölçeklerinde anlamlı bir varyans farklılığı oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Regresyon analizleri ile meslekî bağlılık ile ayrı ayrı iş-aile ve aile-iş çatışması ve demografik değişkenlerin, bireysel performans algısındaki varyansın ne kadarını açıkladığı araştırılmıştır. Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki etkileşim simgesel olarak (Karasar, 2004: 76) Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Simgesel Modeli

3.2. Örneklem Grubu ve Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle, kolayda (keyfi) örnekleme yöntemi (Arıkan, 2004: 128; Altunışık vd., 2001: 73) ile bir grup hemşire üzerinde yapılmıştır. Çalışma, Edirne ve İstanbul’da kamu ve özel sağlık sektöründe çalışan 464 hemşireden oluşan bir örneklem grubunun katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Anket, internet üzerinden ve basılı olarak bırak-topla tekniği ile Mayıs 2013 ile

Aralık 2013 ayları arasında 7 aylık bir süreçte katılımcılara ulaştırılmış, gönüllülük esasına göre veriler toplanmıştır. Araştırmanın zaman, maliyet ve katılımcıların çalışmış oldukları şehirler vb. kısıtlar nedeniyle genellenmesi mümkün değildir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Anket formunda tüm ölçekler beşli Likert tipi “*tamamen katılıyorum (5)*” seçeneği ile “*kesinlikle katılmıyorum (1)*” seçenekleri arasında sınıflandırılmıştır. Güvenirliğin analizi için Cronbach Alpha analizi ve yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizleri temel bileşenler yöntemi ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. Faktör yük değerlerinin 0.45 ve yukarıda olması kabul edilse de (Büyüköztürk, 2010:124) bu çalışmada faktör yüklerinin 0.5 yüksek olması durumunda faktörler oluşturulmuştur. Ölçekler bazında sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, statü, meslekî kıdem, işletme kıdemi, sektör, medenî durum ve çalıştıkları sağlık kurumunun türüne ilişkin verilerinden oluşmaktadır.

İAÇ-AİÇ Ölçeği: Araştırmaya katılanların iş-aile, aile-iş yaşamlarındaki çatışma düzeyine ölçmek üzere Netemeyer vd., (1996: 405) tarafından geliştirilen her iki boyutta 5'er ifade içeren ölçek kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizlerine göre Cronbach alfa katsayısı, İAÇ için 0.88 ve AİÇ için ise 0.89 olarak rapor edilmiştir. Ölçek Türkçe'ye Efeoğlu (2006: 149) tarafından uyarlanmış, Cronbach alfa katsayıları İAÇ için 0.83 ve AİÇ için 0.88 olarak rapor edilmiştir. Bu uyarlama baz alınarak ölçekteki ifadeler araştırmacılar tarafından orijinal ölçekle tekrar karşılaştırılarak anlam ve içerik açısından yeniden düzenlenmiştir. Bu çalışmada faktör analizi için veri setine ilişkin değerler: KMO=0.829 ve X^2 Bartlett test (45)=2314.613 $p<0.0001$ olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre her ikisi de 5 maddeden oluşan iki faktör yapısı korunmuş olup toplam açıklanan varyans %63.52'dir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları İAÇ için 0.884 ve AİÇ için ise 0.810 olarak hesaplanmıştır.

Meslekî Bağlılık Ölçeği: Katılımcıların meslekî bağlılıkları Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen, Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve yapı geçerliliği ortaya koyulan, 18 ifadelik üç boyutlu ölçekle belirlenmiştir. Tak ve Çiftçioğlu'nun (2009) meslekî bağlılık ölçeğini uyarladıkları çalışmalarında Cronbach alfa katsayısı duygusal bağlılık için 0.75, devam bağlılığı için 0.27 ve normatif bağlılık için 0.73 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğe bu örneklem için tekrar güvenirlik ve geçerlik analizi yapılmıştır. Bu çalışmada faktör analizi için veri setine ilişkin değerler: KMO=0.789 ve X^2 Bartlett test (91)=1759.806 $p=0.000$ olarak hesaplanmıştır. Toplam açıklanan varyans %53.74'tür. Faktör analizi sonuçlarına göre düşük faktör yüklerinden dolayı 4 ifade analiz dışında tutularak üçlü faktör yapısı korunmuş olup toplam açıklanan varyans %63.52'dir. Cronbach alfa katsayısı duygusal bağlılık için 0.693, devam bağlılığı için 0.767 ve normatif bağlılık için 0.759 olarak hesaplanmış olup devam bağlılığı boyutu hariç Tak ve Çiftçioğlu'nun (2009); tüm boyutlarıyla da Aktaş'ın (2014) çalışmalarıyla örtüşmektedir.

Bireysel Performans Değerlendirme Ölçeği: Algılanan bireysel performans ölçeği, Carmeli vd. (2007) tarafından geliştirilen ve ilk üç maddesi Tüzün (2013: 7) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, 4 maddelik tek boyutlu bir ölçek olup Cronbach

alfa katsayısı 0.89 olarak rapor edilmiştir. Orijinal ölçekteki son madde “Üstlerime ilettiğim raporlar gerçekçi ve güvenilirdir.” şeklinde araştırmacılar tarafından ankete ilave edilerek bu çalışmada kullanılmıştır. Bu araştırmada faktör analizi için veri setine ilişkin değerler: KMO=0.820 ve X^2 Bartlett test (6)=1096.958 $p<0.0001$ olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre 4 maddeden oluşan tek faktör yapısı korunmuş olup toplam açıklanan varyans %75.23’tür. Cronbach alpha katsayısı 0.885 olarak belirlenmiştir.

4. Bulgular

Analizlere geçilmeden önce veriler düzenlenerek uç değer analizi yapılmış, tanımlayıcı istatistikler kapsamında standardize z değerleri $z<-3$ ve $z>3$ aralığında (Raykov ve Marcoulides, 2012:69) olmayan 6 katılımcının verisi silinmiştir. Eksik veriler incelenerek seri ortalamaları ile değiştirilmiştir. Araştırmaya katılanlara ilişkin demografik bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Cinsiyet	Kadın			Erkek					
	425	%92,2		33	%7,2				
Medenî Durum	Evli			Bekâr					
	298	%64,6		160	%34,7				
Yaş	18-25	26-30	31-35	36-40	41+				
	82	%17,8	80	%17,4	98	%21,3	90	%19,5	70
Eğitim Düzeyi	Lise		Önlisans		Lisans		Yüksek Lisans		
	67	%14,5	103	%22,3	243	%52,7	41	%8,9	
Sektör	Kamu			Özel					
	381	%82,6		77	17,4				
Sağlık Kurumu	Devlet		Eğitim Araştırma		Tıp Fak.		ASM		
	104	%22,6	96	%20,8	149	%32,3	32	%6,9	
Statü	Çalışan			Yönetici					
	410	%88,9		42	%9,1				
Meslekî Kıdem	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-25 yıl	25+				
	114	%24,7	108	%23,4	77	%16,7	80	%17,4	76
İşletme Kıdemi	1-5 yıl		6-15 yıl		16-25 yıl				
	288	%62,5	105	%22,8	55	%11,9			

4.1. Korelasyon Analizleri

Hemşirelerin İAÇ, AİÇ algıları ile meslekî bağlılık tutumları ve bireysel performans algıları arasındaki etkileşimlere ilişkin araştırmanın birinci sorusu bağlamında değişkenlere ait ortalama, standart sapma değerleri ile Pearson korelasyon katsayıları Tablo 2’de verilmiştir.

Korelasyon katsayıların yorumlanabilmesi için $r<0.40$ oranının zayıf, $r=0.40$ ila 0.59 oranlarının orta, $r=0.60$ ila 0.74 oranları iyi ve $r>0.75$ ’den yüksek oranların mükemmel olarak kabul edildiği ifade edilmektedir (Şencan, 2005: 279). Elde edilen bulgulara göre, İAÇ ve AİÇ ile meslekî duygusal bağlılık arasında ters yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki ($r=-.236$, $p<.01$; $r=-.248$, $p<.01$) tespit edilmiştir. İAÇ, meslekî devamlılık bağlılığı ile pozitif ve yine zayıf bir ilişki ($r=.144$, $p<.01$) sergilemektedir. İAÇ ile bireysel performans arasında anlamlı bir ilişki mevcut değilken AİÇ ile bireysel performans arasında ters yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki ($r=-.309$, $p<.01$) ölçülmüştür. Bu durum, aile yaşamının aşırı gereklerinin iş yaşamına müdahalede bulunması sonucu bireysel performansı olumsuz etkilediğinin bir kanıtı olarak görülebilir. Öte yandan, meslekî duygusal bağlılık ve meslekî

normatif bağlılık ($r=.281$, $p<.01$) ile pozitif ve zayıf bir ilişki içindeyken, aynı şekilde algılanan bireysel performans ($r=.203$, $p<.01$) ile de yine zayıf ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bireysel performans ile meslekî normatif bağlılık ($r=.140$, $p<.01$) arasında da yine zayıf bir pozitif ilişki ölçülmüşken meslekî devamlılık bağlılığı arasında bir ilişkiden söz etmek mümkün gözükmemektedir. Ancak, meslekî devamlılık bağlılığı ve meslekî normatif bağlılık ($r=.362$, $p<.01$) arasında da zayıf ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 2. Betimleyici İstatistikler ve Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6
1. İş-Aile Çatışması (İAÇ)	2.95	1.10	1	.326**	-.236**	.144**	.022	-.032
2. Aile-İş Çatışması (AİÇ)	1.71	.76		1	-.248**	-.082	-.048	-.309**
3. Meslekî Duygusal Bağlılık	3.50	.92			1	.103*	.281**	.203**
4. Meslekî Devamlılık Bağlılık	3.31	1.05				1	.362**	.076
5. Meslekî Normatif Bağlılık	2.73	1.07					1	.140**
6. Bireysel Performans	4.61	.57						1

* Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

Meslekî duygusal bağlılık ile meslekî normatif bağlılık boyutları algılanan bireysel performans ile ilişki içerisindeyken meslekî devamlılık bağlılığının bireysel performans ile ilişkisinin olmaması önemli bir sonuç olup zorunluluktan mesleğini icra etmek durumunda kalan bireylerin performans gösteremeyecekleri, belki Hawthorne Araştırmaları'ndan günümüze yansıyan malumun ilanı olarak görülebilir.

4.2. Regresyon Analizleri

Regresyon analizleri öncesinde değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı problemi test edilerek en yüksek VIF değerinin 10'dan küçük olduğu ve çoklu bağıntı olmadığı doğrulanmıştır. Verilerde otokorelasyon olup olmadığına karar vermek için Durbin-Watson değerleri incelenmiş değerler 1,5 ile 2,5 arasında dağıldığından otokorelasyon olmadığı anlaşılmıştır. Eşvaryanslılık durumu da incelenerek regresyon hata terimlerinin varyansının sabit olduğu ve hata terimlerinin normale yakın dağıldığı görülmüştür (Orhunbilge, 2002; Orhunbilge, 2010).

4.2.1. Bireysel Performans ve Algılanan İAÇ Etkileşiminde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü

Araştırmanın ikinci ve üçüncü sorusu bağlamında, algılanan bireysel iş performansı ile İAÇ ve AİÇ arasındaki ilişkilerde meslekî bağlılığın aracı rolü regresyon analizi ile ayrı ayrı incelenmiştir. Baron ve Kenney'in (1986) önerdiği gibi regresyon analizi üç adımda yapılmış, hesaplanan aracılık etkilerinin anlamlı olup olmadığını doğrulamak için Sobel testi uygulanmıştır (Sobel, 1982). Tablo 3'te regresyon analizi sonuçlarının detayları yer almaktadır. Birinci adımda bireysel performans bağımlı değişken, bağımsız değişken ise İAÇ olarak alınmış olup model ($\beta = .006$, $p=0.898$) istatistikî olarak anlamlı değildir. Bu durumda, bağımlı ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki mevcut olmadığından ikinci ve üçüncü adımdaki analizlerin anlamlı olması mümkün değildir. Dolayısıyla meslekî bağlılığın aracılık etkisinden bahsetmek mümkün gözükmemektedir.

Tablo 3. Regresyon Analizleri

<i>Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)</i>			
Bağımlı Değişken: Bireysel Performans			
Bağımsız Değişken:	β	t	p
İş-Aile Çatışması (İAÇ)	0.006	0.128	0.898
$R=0.006$; Adjusted R^2 =-0.002; $F=0.016$; $p=0.898$			

4.2.2. Bireysel Performans ve Algılanan AİÇ Etkileşiminde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü

Araştırmanın bir diğer amacına yönelik aile-iş çatışması ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkide yine bir bütün olarak meslekî bağlılığın aracı rolü test edilmiştir. Yine yukarıda verilen sistematik kapsamında Baron ve Kenney'in (1986) önerdiği regresyon analizi tekrar yapılmıştır. Tablo 4'te regresyon analizi sonuçlarının detayları yer almaktadır. Regresyon analizinin birinci adımında bağımlı değişken olarak bireysel performans ve bağımsız değişken olarak ise AİÇ alınmıştır. Tablo 4'te görüleceği üzere birinci modelde ($\beta = -.300$, $p=0.000$) olup istatistikî olarak anlamlıdır. İkinci adımda meslekî bağlılık (aracı değişken) bağımlı değişken ve yine AİÇ bağımsız değişken olarak alınmış olup, model ($\beta = -.202$, $p=0.000$) yine istatistikî olarak anlamlıdır. Üçüncü adımda ise bireysel performans bağımlı değişken ve AİÇ ile meslekî bağlılık bağımsız değişkenler olarak modele dâhil edilmiştir. AİÇ'nin etki katsayısı ($\beta = -.272$, $p=0.000$), meslekî bağlılığın etki katsayısı ise ($\beta = .139$, $p=0.002$) olarak hesaplanmıştır. Üçüncü modeldeki F değeri $p < 0.001$ 'de anlamlıdır.

Tablo 4. Regresyon Analizleri

<i>Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)</i>			
Bağımlı Değişken: Bireysel Performans			
Bağımsız Değişken:	β	t	p
Aile-İş Çatışması (AİÇ)	-0.300	-6.736	0.000
$R=0.300$; Adjusted R^2 = 0.090; $F=45.373$; $p=0.000$			
<i>İkinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 2)</i>			
Bağımlı Değişken: Meslekî Bağlılık (Aracı Değişken)			
Bağımsız Değişken:	β	t	p
Aile-İş Çatışması (AİÇ)	-0.202	-4.430	0.000
$R=0.202$; Adjusted R^2 = 0.041; $F=19.624$; $p=0.000$			
<i>Üçüncü Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 3)</i>			
Bağımlı Değişken: Bireysel Performans			
Bağımsız Değişkenler:	β	t	p
Aile-İş Çatışması (AİÇ)	-0.272	-6.033	0.000
Meslekî Bağlılık	0.139	3.082	0.002
$R=0.329$; Adjusted R^2 =0.108; $F=27.856$; $p=0.000$			

Araştırmanın dördüncü sorusuna ilişkin Tablo 4'deki regresyon analizi sonuçlarına göre algılanan AİÇ'nin anlamlı etkisi ölçülmüştür. Elde edilen bulgulara göre bireysel performans ile algılanan AİÇ ilişkisinde meslekî bağlılığın aracılık etkisi istatistikî olarak anlamlıdır. Hesaplanan β değerindeki düşüşün anlamlı olup olmadığının belirlenmesi için Sobel testi uygulanmıştır. Sobel testi, aracılık etkisinde bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki azalmanın anlamlılığını test eden istatistiksel bir hesaplama yöntemidir (Sobel, 1982). Sobel testi sonucunda, aile-iş çatışması ile bireysel performans (Sobel $z=2.52$, $p<0,05$)

arasındaki ilişkide, meslekî bağlılığın kısmi aracılık etkisinin anlamlı olduğu ortaya konulmaktadır.

Bu sonuçlara göre, işin aileyi etkilemesi durumunda mesleğe karşı hissedilen olumlu duygular ve bağlılık bireysel performansa anlamlı bir etki sağlayamazken, ailenin işi etkilemesi durumunda bireylerin mesleklerine karşı duyduğu bağlılık iş performanslarına olumlu etki sağlamaktadır.

4.3. Varyans Analizleri

4.3.1. Demografik Değişkenler Bağlamında Farklılıklar

Araştırmanın son sorusu bağlamında hemşirelerin İAÇ, AİÇ algıları, meslekî bağlılık tutumları ve bireysel performans algılarının hangi demografik değişkenler bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığı tek tek incelenmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre bireysel performans boyutunun [$t(456) = -3.750, p=.000$] erkekler ve kadınlar arasında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadınların bireysel performans ortalamaları ($\bar{X}=4.63, SS=0.52$) erkeklerden ($\bar{X}=4.25, SS=.93$) daha yüksektir. Medenî duruma göre meslekî devamlılık bağlılığında [$t(456) = -2.146, p=.032$] anlamlı bir farklılık mevcut olup evli hemşirelerin meslekî devamlılık bağlılığı ortalamaları ($\bar{X}=3.39, SS=1.05$) bekâr hemşirelerin ortalamalarından ($\bar{X}=3.17, SS=1.04$) daha yüksektir. Katılımcıların statülerine göre yine meslekî devamlılık bağlılığı boyutunda [$t(450) = 3.000, p=.003$] anlamlı farklılık mevcut olup çalışan hemşirelerin meslekî devamlılık bağlılığı ortalamaları ($\bar{X}=3.36, SS= 1.04$), yönetici hemşirelerin ortalamalarından ($\bar{X}=2.85, SS= 1.05$) daha yüksektir.

Tek yönlü varyans analizi ve çoklu karşılaştırma testleri (Scheffe ve Tamhane) sonuçlarına göre eğitim durumları bağlamında yine meslekî devamlılık bağlılığında [$F_{3,450} = 3.487, p=.016$] anlamlı farklılıklar mevcuttur. Hem önlisans mezunu ($\bar{X}=3.38, SS= 1.10$), hem de lisans mezunu hemşirelerin ($\bar{X}=3.36, SS= 1.04$) meslekî devamlılık bağlılığı ortalamaları, yüksek lisans mezunlarından ($\bar{X}=2.82, SS= 1.06$) daha yüksektir. Meslekî kıdemlerine göre hemşirelerin meslekî devamlılık bağlılığında; [$F_{4,450} = 4.126, p=.003$] anlamlı farklılık mevcut olup 1-5 yıl kıdeme sahip hemşirelerin ortalamaları ($M=2.98, SS= 1.00$), hem 16-25 yıl kıdeme sahip olan hemşirelerin ($\bar{X}=3.45, SS= 0.96$) hem de 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan hemşirelerin ($\bar{X}=3.51, SS= 1.06$) ortalamalarından daha düşüktür. Bu bulguya göre hemşirelerin meslekî kıdemleri arttıkça devamlılık bağlılığı daha da artmaktadır.

İşletme kıdemi bağlamında; hemşirelerin meslekî devamlılık bağlılığı [$F_{2,445} = 11.450, p=.000$], meslekî normatif bağlılık [$F_{2,445} = 3.879, p=.021$] ve İAÇ algılarında [$F_{2,445} = 3.367, p=.035$] istatistikî olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Devamlılık bağlılığında 1-5 yıl kıdeme sahip hemşirelerin ortalamaları ($\bar{X}=3.13, SS= 1.04$); 6-15 yıl kıdeme sahip olan hemşireler ($\bar{X}=3.65, SS= 1.02$) ile 16-25 yıl kıdeme sahip olan hemşirelerden ($\bar{X}=3.53, SS= 0.94$) daha düşük çıkmıştır. Normatif bağlılık da benzer şekilde gözlemlenmiş; 1-5 yıl kıdeme sahip hemşirelerin ortalamaları ($\bar{X}=2.67, SS= 1.00$), 16-25 yıl kıdeme sahip olan hemşirelerden ($\bar{X}=2.72, SS= 1.21$) daha düşüktür. Meslekî kıdem sonuçlarına paralel olarak hemşirelerin işletme kıdemleri arttıkça devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık artmaktadır. İAÇ'de de 16-25 yıl işletmede çalışanların ($\bar{X}=2.60, SS= 1.09$) algıları;

6-15 yıl çalışanlardan (\bar{X} =3.07, SS= 1.09) daha düşüktür. Hemşirelerin bir işletmede çalışma süreleri arttıkça algılamış oldukları iş-aile çatışması daha da azalmaktadır. Hemşirelerin çalışmış oldukları sağlık kurumlarına göre bireysel performansları [$F_{4,444}$ = 3.227, p =.013], meslekî devamlılık bağlılıkları [$F_{4,444}$ = 9.545, p =.000] ve AİÇ algılarında [$F_{4,444}$ = 8.153, p =.000] anlamlı farklılıklar görülmüştür. Aile sağlığı merkezlerinde çalışan hemşirelerin bireysel performans ortalamaları (\bar{X} =4.83, SS=.28); eğitim araştırma hastanelerinde (\bar{X} =4.63, SS=.46) çalışanlardan (\bar{X} =4.45, SS=.80) daha yüksektir. Devamlılık bağlılığında eğitim araştırma hastaneleri çalışanlarının ortalamaları (\bar{X} =2.81, SS=.81) en düşükken, Tıp Fakülteleri hastaneleri çalışanlarının ortalaması (\bar{X} =3.37, SS=1.04) olup devlet hastaneleri çalışanlarının ortalamaları (\bar{X} =3.58, SS=1.11) ve aile sağlığı merkezleri çalışanlarının ortalamaları ise (\bar{X} =3.75, SS=1.08) olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin yaş grupları, kamu veya özel sektörde çalışmaları, çalıştıkları sağlık kurumunun ilk işyerleri olup; olmaması durumlarına göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

5. Sonuç ve Değerlendirmeler

Araştırmada elde edilen bulgular aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın kısmî aracılık etkisi olduğunu ortaya koyarken, iş-aile çatışması ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın herhangi bir aracılık etkisinin olmadığını göstermiştir. Aile-iş çatışmasının bireysel performans üzerindeki negatif etkisi meslekî bağlılık ile azalmaktadır. Bu durum işten kaynaklanan sebeplerin aile hayatını etkilemesi halinde mesleğe bağlı olmanın bireysel iş performansına bir etki sağlamadığı, ailenin işi etkilemesi durumunda ise bireylerin mesleklerine bağlılığının iş performanslarına olumlu etki sağladığını göstermektedir. Demografik ve meslekî özellikler açısından devamlılık meslekî bağlılığında önemli farklılıklar görülmüştür. Evlilerin bekârlara nazaran daha fazla devamlılık bağlılığı geliştirdikleri ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, sorumlulukların bireylerde daha yüksek devamlılık bağlılığı gösterme eğilimi yaratması ile açıklanabilir. Yönetici ve çalışanlar arasında çalışanların devamlılık bağlılığının daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim durumuna göre daha düşük eğitim düzeyindeki hemşirelerin devamlılık bağlılığı tutumlarının daha güçlü olması anlamlı bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Farklılıkların önlisans-yüksek lisans ve lisans-yüksek lisans dereceleri arasında olması sonucu, sektörde hemşirelerin önlisans veya lisans mezunu olmasının henüz belirgin bir farkındalık yaratmadığı ancak lisansüstü eğitimin anlamlı bir farkındalık yarattığı söylenebilir. Lin vd. (2013: 123) de bu sonuç ile uyumlu olarak araştırma sonuçlarında eğitim düzeyi ile meslekî devamlılık bağlılığı arasında negatif ilişki saptamıştır. Fakat Benligiray ve Sönmez (2013: 426) ve Nogueras (2006: 90), eğitim düzeyi ile meslekî bağlılık arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir.

Öte yandan, eğitim araştırma hastanelerinde çalışan hemşirelerin devamlılık bağlılığının devlet hastaneleri, tıp fakültesi hastaneleri ve aile sağlığı merkezlerinde çalışan hemşirelerin devamlılık bağlılığından daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca, meslekî kıdem ve işletme kıdemine de yine devamlılık bağlılığında farklılık yaratmaktadır. Düşük meslek ve işletme kıdemine sahip hemşirelerin devamlılık bağlılıklarının da düşük olduğu, meslekî ve işletme kıdemlerine bağlı olarak arttığı görülmüştür. Blau (1985: 286)'nın uzun süredir çalışan hemşirelerin daha fazla meslekî bağlılık gösterdiği sonucu, bu çalışmanın sonuçları ile uyumludur. Normatif

bağlılıkta ise yalnızca işletme kıdemine göre farklılık görülmüştür. İAÇ ve AİÇ'deki farklılıklara bakıldığında; eğitim araştırma hastanelerinde çalışan hemşireler, üniversite tıp fakülteleri ve aile sağlığı merkezlerinde çalışan hemşirelere nazaran daha fazla AİÇ yaşamaktadır. Öte yandan, İAÇ ise işletme kıdemi arttıkça azalmaktadır. Bu durum, işletmelerin bireylerden beklentileri ile ailelerin bireylerden beklentilerinin zaman içerisinde uyumlaşabileceğini ifade etmektedir.

Demografik ve meslekî özelliklere göre bireysel performanslardaki farklılıkların cinsiyet ve kurum türüne bağlı olduğu görülmektedir. Kadınlar erkeklere nazaran, aile sağlığı merkezlerinde çalışan hemşireler ise eğitim araştırma hastanelerinde çalışan hemşirelerden daha yüksek bireysel performans gösterdiklerini belirtmişlerdir. Günümüz iş dünyasının çalışanlardan aşırı talepkâr beklentileri neticesinde iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kaçınılmaz bir durum olduğu varsayıldığında, meslekî bağlılığın artırılmasının bireysel performansa olumlu yansımaları olacağı değerlendirilmektedir.

Gelecekte yürütülmesi muhtemel akademik araştırmalarda, bireysel performans üzerinde etkisi olabilecek başka bireysel değişkenler (örgütsel bağlılık, etik değerler, ödüllendirme sistemleri, duygusal emek, tükenmişlik, stres gibi) ve örgütsel değişkenler (örgütsel demokrasi, nepotizm, örgütsel destek algısı, örgütsel adalet algısı gibi) de incelenerek bu alandaki açığın kapatılmasına faydalı olabilecektir. Ayrıca sağlık sektörü dışında başka sektörlerde de iş-aile ve aile-iş çatışmasının bireysel performans üzerindeki etkisi incelenerek sunulacak karşılaştırmalı değerlendirmeler, araştırmanın sonuçlarını genelleştirebilme anlamında katkı sağlayabilecektir.

6. Referanslar

- AKAR C., YILDIRIM Y.T. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113. ss.
- AKTAŞ, H. (2013). Kariyer safhaları ve demografik değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ile meslekî bağlılık ilişkisi: Büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Katılımlı 12. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Bildiriler Kitabı*, Cilt I, 24-26 Ekim 2013, Lüleburgaz, Kırklareli, 222-240. ss.
- AKTAŞ, H. (2014). Kariyer safhaları ve demografik değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ile meslekî bağlılık ilişkisi. *The Journal of Academic Social Science Studies* (26), 195-212. ss.
- AKTAŞ, H., ŞİMŞEK, E. (2013). Örgütsel sessizlik ve bireysel performans ilişkisinde örgüt kültürünün rolü: Sussan olmuyor, susmasan olmaz!. *Kütahya: 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 630-635. ss.
- ALTAŞ, S.S., ÇEKMECELİOĞLU G.H. (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: Bir araştırma. *Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (28), 47-57. ss.
- ALTUNİŞİK R., COŞKUN, R., YILDIRIM, E., BAYRAKTAROĞLU, S. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-SPSS Uygulamalı*. Baskı: Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- ANDERSON, C.H. (1984). Job design: Employee satisfaction and performance in retail stores. *Journal of Small Business Management*, 9-16. ss.
- ARANYA, N., FERRIS, K.R. (1984). A Reexamination of accountants organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 59, 1-15. ss.
- ARIKAN, R. (2004). Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama. 4. bs., Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

- ARYEE, S., CHAY, Y.W., CHEW, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16. ss.
- ASLAN, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2) 163-178.
- BARON, R.M., KENNEY, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. ss.
- BAYRAK K.S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:20, Sayı:1, 291-317. ss.
- BEFFORT, N., HATTRUP, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 17-32. ss.
- BENLİGİRAY, S., SÖNMEZ, H. (2013). The analysis of demographic and work life variables which affect the occupational commitment of nurses. *Journal of Management Development*, 32 (4), 419-434. ss.
- BERBER, M., YILMAZ E.B. (2008). Türkiye’de kadın istihdamı: Ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 1-16. ss.
- BLAU G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288. ss.
- BLAU, G. (1989). Testing the generalization of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103. ss.
- BLAU, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488. ss.
- BROWN, S., MCHARDY, J., MCNABB, R., TAYLOR, K. (2011). Workplace performance, worker commitment, and loyalty. *Journal of Economics & Management Strategy*, Vol. 20, Number 3, 925-955. ss.
- BORMAN, W.C., MOTTOWIDLO, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance in N. SCHMITT and W.C. BORMAN (eds.) *Personnel Selection in Organizations*. Jossey Bass, San Francisco, 71-98. ss.
- BOYAR, S.L. MAERTZ Jr., C.P., PEARSON A.W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58, 919-925. ss.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi, Ankara.
- CARMELI, A., GILAT, G., WALDMAN D.A. (2007). The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44, 972-992. ss.
- CASPER, W.J., CHRISTOPHER H., TAYLOR-BIANCO, A., WAYNE, J.H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 640-652. ss.
- CEYLAN, C., BAYRAM, N. (2006). Meslekî bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1),105-120. ss.
- CHANG, P., CHEN, S. (2011). Crossing the level of employee’s performance: HPWS, affective commitment, human capital, and employee job performance in professional service organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (4), 883-901. ss.
- CHEUNG, M.F.Y., CHI-SUM W. (2013). Work-family/family-work conflict: The moderating roles of gender and spousal working status. *Asia Pasific Journal of Human Resources*, 51, 330-346. ss.
- ÇELİK M., TURUNÇ, Ö. (2010). Aile iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *KHO Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245. ss.

- EFEÖĞLU, İ.E. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- GRANDEY, A.A., BRYANNE L.C., ANN C.C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323. ss.
- GREENHAUS, J.H., NIKOLAS J.B. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, Vol.10, No.1, 76-88. ss.
- GÜMÜŞTEKİN, G.E., GÜLTEKİN, F. (2015). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(23), 147-158. ss.
- HSU, Y.R. (2011) Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*, 32 (2), 233-248. ss.
- KARAKURUM, M. (2005). *The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization*. Unpublished master thesis, Ankara: METU.
- KARAHAN A., (2009). Hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 23, 421-430, ss.
- KARASAR, N. (2004). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- KARATEPE, O., KILIÇ, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28, 238-252. ss.
- KHAN, R.A.G., FURQAN A.K., MUHAMMAD A.K., MOHSIN S. (2011). Impact of flexible scheduling on employee performance regarding stress and work-family conflict. *Far East Journal of Psychology and Business*, 4(3), 1-14. ss.
- KİTAPÇI, H. (2006). TKY’de karar almaya katılımın ve örgütsel bağlılığın kişisel performansa etkisi. *Bilgi, Güz*, Sayı 39, 73-86. ss.
- LANCHMAN, R., ARANYA, N. (1986). Evaluation of alternative models of commitment and job attitudes of professionals. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 227-243.
- LEE K., CARSWELL J.J., ALLEN N.J. (2000). A Meta-analytic review of occupational commitment: Relation with person and work-related variables, *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- LI, C., JIAFANG L., YINYING Z. (2013) Cross-domain effects of work-family conflict on organizational commitment and performance, *Social Behavior and Personality*. 41(10), 1641-1654. ss.
- LIN, Shu-Huei, LIANG-CHIH H., CHIUNG-CHUAN C., CHIOU-SHIU L., PO-CHIEN C., PEI-FAN C. (2013). The role of person and organizational variables in the three component model of occupational commitment. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 30, 115-126. ss.
- LU, K.Y., LIN, P.L., WU, C.M., HSIEH, Y.L., CHANG, Y.Y. (2002). The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, 18(4), 2002, 214-219, ss.
- MATHIEU, J.E., ZAJAC, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108, 171-194. ss.
- MEYER J.P., ALLEN N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98. ss.
- MEYER, J.P., STANLEY, D.J., HERSCOVITCH, L., TOPOLNYTSKY, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52. ss.
- NETEMEYER, R.G., JAMES S.B., MCMURRIAN, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. ss.

- NETEMEYER, R.G., JAMES G. Maxham III, CHRIS P. (2005). Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69, 130-143. ss.
- NOGUERAS, D.J. (2006). Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economics*, 24(2), 86-93. ss.
- NOHE, C., MICHEL, A., SONNTAG, K. (2014). Family-work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanism. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 339-357. ss.
- ORHUNBİLGE, N. (2002). *Uygulamalı regresyon ve korelasyon analizi*. İstanbul, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayını.
- ORHUNBİLGE, N. (2010). *Çok değişkenli istatistik yöntemler*. İstanbul, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayını.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., DORUK, N.Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Sayı 33, 69-99. ss.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., AKTAŞ, A. (2007). Kariyer bağlılığı, meslekî bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20. ss.
- PARASURAMAN, S., CLAIRE S. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568. ss.
- PARKER, S.K. (2007). That is my job: How employees' role orientation affects their job performance. *Human Relations*, 60(3), 403-434. ss.
- POYRAZ K., KAMA, B., (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164. ss.
- QIU, L. (2010). A study on the moderating effects of supervisor support on the relationship between work-family conflict and turnover intention. *IEEEExplore*.
- RAHMAN, S., HUSSAIN, B., HAQUE, A. (2011a). Organizational politics on employee performance: An exploratory study on readymade garments employees in bangladesh, *Business Strategy Series*, 12(3), 146-155. ss.
- RAHMAN, M.S., HUSSAIN, M., HUSSAIN, B. (2011b). Assessing the relationship between diversified workforce and reward on employees' performance in the organisation: An exploratory study of private organisations in Bangladesh, *IJES*, 19(2), 83-111. ss.
- RASHID, WEW, SAHARI N.M., AZURA O., IZHAIRI I. (2012). Supervisor support, work-family conflict and employee satisfaction among nurses in health care service. *International Conference on Innovation, Management and Technology Research*, 6-11. ss.
- RAYKOV, T., MARCOULIDES, G.A. (2012). *An introduction to applied multivariate analysis*: Routledge.
- SİĞRİ Ü., BASIM N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12):131-154. ss.
- SHIELDS, J. (2007). *Managing employee performance and reward concepts, practices and strategies*. Cambridge University Press, New York.
- SULIMAN, A., AL HARETI, B. (2013). Perceived Work Climate and Employee Performance in Public Security Organizations in the UAE, Transforming Government: People. *Process and Policy*, 7(3), 410-424, ss.
- SOBEL, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312. ss.
- SOYSAL, A. (2010). Türkiye'de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), 83-114. ss.
- ŞENCAN, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık.
- TAK, B., ÇİFTÇİOĞLU B.A. (2008). Meslekî bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4), 156-178. ss.

- TAK, B., ÇİFTÇİOĞLU B.A. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54. ss.
- TASLAK, S. (2007). İş-aile çatışmalarının bireysel ve örgütsel sonuçları üzerine uygulamalı bir araştırma, *Yönetim*, 18(58) 67-75. ss.
- TURNER, B.A., CHELLADURAI, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19, 193-211. ss.
- TURUNÇ, Ö., ÇELİK, M. (2010) Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232. ss.
- TÜZÜN, İ.K. (2013). İKY uygulamalarının etkililiğinin çalışan algılamaları bağlamında araştırılması: İK birimi saygınlığının rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 171-185. ss.
- UYGUR, A., (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007, (1):71-85. ss.
- WANG L, Tao H, ELLENBECKER C.H., LIU X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539-549.
- YAO, Q., CHEN, R., CAI, G. (2013). How internal marketing can cultivate psychological empowerment and enhance employee performance. *Social Behavior and Personality*, 41(4), 529-538. ss.
- YÜKSEL, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314. ss.
- ZANGARO G.A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum* 36(2), 14-22. ss.